



HELŚIŃSKA FUNDACJA PRAW CZŁOWIEKA
HELSINKI FOUNDATION for HUMAN RIGHTS

00-018 Warszawa, ul. Zgoda 11
tel./fax: (48 22) 828-10-08, 828-69-96
e-mail: hfhr@hfhrpol.waw.pl
konto: PKO BP SA | O:Centrum
58 1020 1013 0000 0502 0002 9165
swift: BPKOPLPW

ZARZĄD FUNDACJI

Prezes: **Marek Antoni Nowicki**
Wiceprezes: **Danuta Przywara**
Sekretarz: **Andrzej Rzepliński**
Skarbnik: **Elżbieta Czyż**
Członek Zarządu: **Zbigniew Hołda**

Warszawa, 2007-05-15

d. dia. 1693/07

Szanowna Pani
Joanna Kluzik-Rostkowska
Wiceminister Pracy i Polityki Społecznej

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

Szanowna Pani Minister!

W nawiązaniu do wcześniejszych rozmów na temat projektu ustawy o równym traktowaniu, niniejszym pozwalamy sobie przedstawić do niego kilka uwag dotyczących zakresu ustawy, użytych w niej definicji oraz samej konstrukcji ustawy.

1. Zgodnie z domniemaną intencją projektodawców, ustawa o równym traktowaniu ma wdrażać postanowienia czterech dyrektyw: Dyrektywy równości rasowej (2000/43/WE), Dyrektywy równości w zatrudnieniu (2000/78/WE), Dyrektywy wprowadzającej zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług (2004/113/WE) oraz Dyrektywy w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia. Część postanowień zawartych tych dyrektywach została już transponowana do prawa polskiego, w szczególności do kodeksu pracy, dlatego też rzeczony projekt ma się koncentrować na tych punktach, które nie doczekały się jeszcze przełożenia na porządek prawny. Niestety, istniejące regulacje oraz proponowana ustawa nie wyczerpują katalogu zaleceń zawartych w dyrektywach.

Dwie z wyżej wymienionych Dyrektyw nakładają na Państwo obowiązek utworzenia niezależnego organu/organów zajmujących się promowaniem równego traktowania. Do zadań tychże organów ma należeć: świadczenie pomocy ofiarom dyskryminacji, prowadzenie badań z tego zakresu, publikowanie analiz i wydawanie zaleceń. Tymczasem kwestia powołania takiego organu w ogóle nie pojawia się w projekcie ustawy.

Dyrektywy nakładają na państwo obowiązek informowania o środkach przyjętych w związku z implementacją tychże dyrektyw oraz wzywają Państwa do dialogu z organizacjami społecznymi zajmującymi się zwalczaniem dyskryminacji w celu współpracy przy zwalczaniu tego zjawiska. Projekt ustawy nie odnosi się w ogóle do tych dwóch kwestii, istotnych ze względu na ich społeczny wymiar.

Zgodnie z projektem ustawy, ofiara dyskryminacji może żądać przed sądem (lub podczas mediacji) zaniechania dyskryminacji, usunięcia jej skutków a także odszkodowania i/lub zadośćuczynienia, które mają być proporcjonalne, skuteczne i dolegliwe. Tymczasem

Dyrektywa 43 mówi o wprowadzaniu sankcji i to sankcje mają być proporcjonalne, skuteczne i dolegliwe.

2. Wątpliwości budzą też definicje podstawowych terminów użytych w ustawie oraz sposób, w jaki są one używane. Artykuł poświęcony objaśnieniu podstawowych terminów definiuje różne rodzaje dyskryminacji: dyskryminacja pośrednia, dyskryminacja bezpośrednia, molestowanie, molestowanie seksualne. Jednak w innych artykułach ustawy, w tym również w artykule wprowadzającym zakaz dyskryminacji, używa się terminu „dyskryminacja”, podczas gdy termin w ogóle nie jest w ustawie zdefiniowany. Terminy „dyskryminacja pośrednia” i „dyskryminacja bezpośrednia” pojawią się natomiast ponownie w kontekście definiowania pojęcia równego traktowania w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostaw towarów i usług – definicje te odbiegają jednak od zakresu i sposobu definiowania przyjętego w poprzednim artykule ustawy jak również od definicji użytych w Dyrektywie wprowadzającej zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług (2004/113/WE).

Definicja molestowania (i molestowania seksualnego) wydaje się być zawężona w stosunku do definicji zawartej w Dyrektywie 2004/113/WE. W ustawie „molestowanie” definiowane jest jako stworzenie atmosfery zastraszenia, wrogości, poniżenia, upokorzenia i obrazy, podczas gdy dyrektywa mówi również o atmosferze agresji i onieśmienia.

Zgodnie z proponowanym projektem ustawy za dyskryminację uznaje się także represje wobec osób, które poskarżyły się na nierówne traktowanie. Zaiste, dyrektywy wprowadzają ochronę przed represjami lub wiktymizacją, ale nie definiują tego typu zachowań jako dyskryminacji.

3. Warto ponownie rozważyć również samą konstrukcję ustawy. Mając obowiązek wprowadzenia do prawa polskiego zaleceń ze wszystkich czterech dyrektyw, projektodawca zdecydował się zrobić to w jednym akcie prawnym. Ponieważ każda z dyrektyw odnosi się do zakazu dyskryminacji, to część zagadnień w sposób naturalny pojawia się kolejno w każdej z nich. W rezultacie mechaniczne przełożenie artykułów kolejnych dyrektyw spowodowało, że te same zagadnienia poruszane są kilkakrotnie w różnych miejscach ustawy. Niezbędne jest uporządkowanie ustawy pod tym kątem.

Ze względu na potrzebę większej przejrzystości zastrzeżenia zmiany wymaga konstrukcja artykułów 1 i 2. Treść artykułu 1 powinna ograniczyć się do wymienienia powodów zakazanej dyskryminacji, a artykuł 2 powinien wymieniać obszary, w których taka dyskryminacja jest zakazana. W ten sposób możliwe będzie uniknięcie możliwych błędnych interpretacji niezgodnej z celami ustawy oraz Dyrektyw.

Przedstawiamy powyższe uwagi w przekonaniu, iż okażą się pomocne w dalszych pracach nad tą niezwykle ważną ustawą.

Z wyrazami szacunku.



Marek Antoni Nowicki
Prezes Zarządu